

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan bisnis nasional atau internasional sangat pesat. Dalam menjalankan sebuah bisnis dibutuhkan ketepatan dan kecepatan pada proses operasional sampai pada proses pengiriman barang ke konsumen. Perkembangan ini didukung dengan adanya kemudahan pengiriman barang, baik dari produsen ke konsumen. Barang dapat dikirim melalui pengiriman darat, laut, dan udara. Hal ini merupakan sebuah peluang bisnis bagi para pelaku bisnis yang memiliki lokasi strategis untuk jalur pengiriman barang.

Indonesia memiliki lokasi yang strategis sebagai jalur perdagangan baik nasional maupun internasional. Salah satu lokasi strategis tersebut berada di Surabaya, secara langsung Surabaya menghubungkan dengan pelabuhan, jalan raya, tol Surabaya, dan jalur kereta api. Dengan demikian dapat mempermudah arus pengiriman barang.

Salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang bongkar muat perdagangan adalah PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS). PT. Terminal Petikemas Surabaya merupakan salah satu anak perusahaan yang tergabung dalam Pelindo III Group, yang didirikan pada tahun 1992. Perusahaan ini bergerak dibidang jasa kepelabuhan dalam pelayaran terminal petikemas ekspor-impor dan domestik.

Secara geografis PT. Terminal Petikemas Surabaya berada pada bagian barat pelabuhan Tanjung Perak dengan koordinat 7;12;S, 112;40E, di bagian ujung alur pelayaran di antara pulau Jawa dengan pulau Madura sepanjang 25mil.

Dalam rencana kerja tahun 2015-2020 PT. Terminal Petikemas Surabaya menargetkan peningkatan kapasitas produksi. Hal ini dapat dicapai dengan mendorong kinerja karyawan lebih baik lagi. Apabila kinerja karyawan memiliki kualitas yang baik, maka tujuan tersebut akan dapat tercapai. Menurut Mathis dan Jackson (2001:82) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kemampuan karyawan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja, dibutuhkan kesadaran dari setiap perusahaan agar para karyawan bisa menghasilkan pekerjaan terbaiknya.

Kinerja karyawan yang baik dipengaruhi seberapa besar karyawan tersebut memiliki komitmen terhadap perusahaan. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Dengan adanya komitmen karyawan akan merasa lebih bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Steers (1995) dalam Nahusona (2004) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai rasa identifikasi kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan dan loyalitas, yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan menyukai organisasi dan

bersedia untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi dan pencapaian tujuan organisasinya. Dengan demikian komitmen organisasi mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen ini juga dipengaruhi oleh seberapa kuat budaya perusahaan yang ada dan berlaku di perusahaan tersebut. Robbins dan Judge (2008) dalam Taurisa dan Ratnawati (2012) mengartikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Menurut Robbins dan Judge (2008) dalam Taurisa dan Ratnawati (2012) budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Selain dipengaruhi oleh budaya organisasi, komitmen organisasional juga dipengaruhi oleh kepuasan karyawan. Karyawan yang merasa puas dapat memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, karena karyawan merasa memiliki tanggungjawab atas kemajuan perusahaan. Koesmono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar

teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Penelitian terdahulu pertama sebagai acuan dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2005). Penelitian tersebut dilakukan pada karyawan Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. Hasil dari penelitian tersebut adalah yang pertama, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi secara positif. Kedua, budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif. Ketiga, motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif. Keempat, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja secara positif. Kelima, motivasi berpengaruh terhadap kinerja secara positif. Dan yang keenam, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja secara positif.

Penelitian terdahulu kedua sebagai acuan dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Taurisa dan Ratnawati (2012). Penelitian tersebut dilakukan pada karyawan PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang. Hasil dari penelitian tersebut adalah yang pertama, terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Kedua, terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan komitmen organisasional yang menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi komitmen

organisasional dalam diri karyawan. Ketiga, terdapat pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasional dalam diri karyawan. Keempat, terdapat pengaruh yang searah antara komitmen organisasional dan kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional dalam diri karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya. Kelima, terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya. Keenam, terdapat pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya.

Penelitian terdahulu ketiga sebagai acuan dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Usmany, dkk (2016). Penelitian tersebut dilakukan pada karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani, Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II Ponorogo. Hasil dari penelitian tersebut adalah yang pertama, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kedua, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, budaya organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional.

PT. Terminal Petikemas Surabaya dipilih sebagai obyek penelitian karena merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang bongkar muat perdagangan ekspor-impor dan domestik di Surabaya. PT. Terminal Petikemas Surabaya terus berkembang pesat dari awal berdiri hingga sekarang. Perkembangan itu merupakan hasil dari karyawan-karyawan yang bekerja di PT. Terminal Petikemas Surabaya.

Dari uraian fenomena tersebut maka penulis ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional yang ditulis dalam judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Terminal Petikemas Surabaya?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Terminal Petikemas Surabaya?

3. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Terminal Petikemas Surabaya?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Terminal Petikemas Surabaya?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Terminal Petikemas Surabaya?
6. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional pada PT. Terminal Petikemas Surabaya?
7. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional pada PT. Terminal Petikemas Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini berdasarkan pada rumusan masalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Terminal Petikemas Surabaya.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Terminal Petikemas Surabaya.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Terminal Petikemas Surabaya.

4. Untuk mengetahui adanya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Terminal Petikemas Surabaya.
5. Untuk mengetahui adanya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Terminal Petikemas Surabaya.
6. Untuk mengetahui adanya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional pada PT. Terminal Petikemas Surabaya.
7. Untuk mengetahui adanya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional pada PT. Terminal Petikemas Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi perusahaan

Laporan ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan referensi untuk menilai pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan.

b. Bagi penulis

1. Menjadi lebih mengetahui dan mengerti tentang budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan.
2. Mengasah kemampuan menulis untuk memberikan tambahan informasi untuk peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran tentang laporan ini akan dijelaskan dalam sistematika sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dilakukannya penelitian, manfaat yang akan diperoleh bagi pihak-pihak tertentu dan sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi penjelasan mengenai penelitian terdahulu, landasan teori dan hubungan antar variabel diantaranya budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan, serta hipotesis dan kerangka penelitian.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi mengenai penelitian yang akan dilakukan berupa desain penelitian, jenis dan sumber data, pengukuran data, alat dan metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik pengambilan serta teknik analisis data.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi mengenai penjelasan tentang gambaran obyek penelitian, deskripsi data serta analisis dan pembahasan dari hasil yang diperoleh.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran penelitian dari pembahasan dan pemecahan masalah yang telah dibahas.